

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Prima Gracindo, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. **Tingkat *organizational citizenship behavior* di PT.Prima Gracindo cukup.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner *organizational citizenship behavior*, dari 7 dimensi yang ada terdapat 3 dimensi yang mendukung tingginya *organizational citizenship behavior* yaitu *organizational loyalty*, *civic virtue*, dan *self development*. Tingginya nilai dimensi ini disebabkan oleh perusahaan yang memberikan kesempatan pada karyawan melalui program pelatihan yang diberikan oleh karyawan tidak hanya untuk kemajuan perusahaan, namun untuk kemajuan karyawan juga. Sedangkan 4 variabel lain dari *organizational citizenship behavior* yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, *organizational compliance* dan *individual initiative* sendiri masih ditemukan bahwa karyawan belum memiliki tingkat bekerja dengan tim yang cukup baik dikarenakan sebagian besar karyawan yang masih bekerja secara individualis.

2. **Tingkat motivasi kerja di PT.Prima Gracindo cukup.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner variabel motivasi kerja, dari 5 dimensi yang ada, ditemukan bahwa rata-rata dari variabel terkait berada pada kategori cukup. Penulis menemukan beberapa hal yang mempengaruhi rendahnya tingkat dari motivasi kerja yaitu dimensi *recognition*, *work-itself*, dan *responsibility*. Nyatanya, hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang merasa bahwa mereka belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan secara konsisten dari pihak perusahaan yang dapat dilihat dari kurangnya fasilitas yang memadai seperti musholla dan tidak disediakannya kantin bagi para karyawan dari pihak perusahaan. Lebih lanjutnya ditemukan juga karyawan yang merasa bahwa mereka belum bekerja sesuai dengan pekerjaan yang mereka minati sehingga, hal ini memicu motivasi karyawan yang rendah dalam bekerja.

3. **Tingkat kinerja karyawan di PT.Prima Gracindo.**

Berangkat hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner variabel kinerja karyawan, dari 10 variabel yang ada memiliki hasil rata-rata yang berada pada kategori cukup. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang umumnya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pribadi dan ingin mendapatkan pengalaman bekerja. Nyatanya, di sisi lain ditemukan bahwa karyawan masih cukup rendah umumnya dikarenakan kurangnya rasa motivasi individu karyawan, tanggung jawab dan kepemimpinan diri yang dimiliki oleh karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlepas dari itu, berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan yang masih kurang, karyawan sendiri memiliki keinginan yang tinggi untuk belajar melalui program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

4. **Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di PT.Prima Gracindo.**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, ditemukan bahwa hasil interpretasi uji T yang dihasilkan pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

5. **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Prima Gracindo**

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil pengolahan data adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang memiliki nilai positif.

6. **Pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Prima Gracindo**

Hasil pengolahan data melalui uji F menghasilkan nilai F hitung senilai 7,861 yang berarti nilai F hitung > F tabel (3,190) serta nilai signifikansi < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil analisis dari penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Gracindo”, terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan untuk disampaikan pada PT.Prima Gracindo sendiri yaitu sebagai berikut :

1. Penting untuk setiap karyawan mampu bekerja dalam tim. Maka dari itu, sudah sebaiknya perusahaan juga memberikan program pelatihan karyawan yang tidak tertuju pada masing-masing individu karyawan saja tetapi, perusahaan juga harus mengupayakan program pelatihan juga dalam bentuk tim dengan tujuan mengurangi sikap individualis karyawan dalam dunia pekerjaan.
2. Berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, akan lebih baik apabila perusahaan juga memberikan fasilitas yang memadai bagi pihak karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman karena kurangnya fasilitas yang diberikan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi menurun dikarenakan fasilitas yang tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada pihak perusahaan dan juga menyebabkan karyawan yang sering kali ditemukan mengambil waktu untuk istirahat disaat jam kerja yang menyebabkan perusahaan tidak dapat memaksimalkan memproduksi barang sesuai dengan target.
3. Pihak organisasi juga harus mempertimbangkan mengenai dukungan yang diberikan kepada karyawan karena, nyatanya hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya memberikan dukungan dan meyakinkan karyawan bahwa setiap karyawan dapat memiliki kesempatan untuk memimpin tim dalam proses produksi. Hal ini nyatanya berpengaruh kepada karyawan yang akan merasa lebih diakui ketika diberi kesempatan untuk memimpin tim. Tidak hanya berpengaruh pada *soft skill* kepemimpinan, tetapi akan meningkatkan kinerja dan jiwa kepemimpinan dalam diri karyawan.
4. Lebih lanjutnya, untuk dimensi lain yang tidak disebutkan, pihak perusahaan PT.Prima Gracindo disarankan untuk terus memperhatikan tingkat *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja dari setiap karyawan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal demi keberlangsungan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Apriani, R., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). *Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan Organizational Citzensip Behavior terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 3). Bengkulu: Journal of Trends Economics and Accounting Research.
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). *Hubungan Organizational Citizenship Behaviour dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan* (Vol. 2). Medan: Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi.
- Dewi, N. W., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). *Pengaruh Motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bhuwana Permai* (Vol. 3). Denpasar, Bali: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dr. Basuki, M. (2021). *PENGANTAR METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. (A. R. Baskara, Ed.) CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Erlangga, M. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten* (Vol. 2). Palembang : Training & Research Intitute (Jeramba Ilmu Sukses).
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Techmicron* (Vol. 2). Batam: POSTGRADUATE MANAGEMENT JOURNAL.
- Fitriani, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di PT. Angler Biochemlab Surabaya* (Vol. 3). Surabaya: E-Jurnal Manajerial Bisnis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika*. (E. Jaelani, Ed.) Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

- Kusnawan, A., & Theorando, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Makmur Dwijaya* (Vol. 1). Tangerang: Universitas Budhi Dharma.
- Mahfud, R. A., Sadana, S. S., & Safaria, S. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah* (Vol. 7). Jakarta: JURNAL RISET PERBANKAN MANAJEMEN DAN AKUNTANSI.
- Malau, B., & Wasiman. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Yeakin Plastic Industry Batam* (Vol. 1). Batam: SCENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa.
- Maulidiyah, N. N., Roifah, T. N., & Armanto, N. (2021). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan* (Vol. 2). Probolinggo: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam.
- Meike, C., & Sudirwo. (2023). *Analisis Kualitas Pelayanan Pada CV. Wasis Kota Banjarbaru* (Vol. 8). Banjarmasin: JEIB : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. (A. Rahmat, Ed.) Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. (S. Lutfiah, Ed.) Surabaya: MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., & Nur, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar* (Vol. 3). Makassar: Movere Journal.
- Paais, M. (2019, Desember). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon*. 16.
- Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). *Analisis Masa Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan* (Vol. 5). Kediri: Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis .
- Putra, H. N., Effendy, S., & Sahputra, D. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT.Anugrah Karya Prima* (Vol. 4). Sumatera Utara: Journal of Education, Humaniora, and Social Sciences (JEHSS).

- Rusmawan, U. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (Vol. 7th Edition). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Soelisa, H. C., & Killay, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah* (Vol. 1). Maluku Tengah: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis.
- Sulaiman, N., & Fariz, M. (2021). *Analisis Peran Organizational Citizenship Behaviour dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja* (Vol. 1). Sulawesi Tenggara: Robust-Research Business and Economics Studies.
- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari* (Vol. 6). Jakarta Pusat: IKRAITH-EKONOMIKA.
- Wahdania, D., Setiawan, T., & Imelda, S. (2022). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal*. Sumatera Utara: Cattleya Darmaya Fortuna.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 2). Sumatera Utara: Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.